

**Glossaire français et anglais
des termes utilisés en
évaluation des formations**

Program for International Training in Health (INTRAH)

School of Medicine

University of North Carolina at Chapel Hill

208 North Columbia Street

Chapel Hill, North Carolina 27514 USA

1992

Ce document a été élaboré par INTRAH sous le contrat de l'U.S.A.I.D. N° AID/DPE-3031-Z-00-9024. Les points de vue exprimés dans le document sont la responsabilité d'INTRAH et ne représentent pas la politique de l'U.S.A.I.D.

Il est permis de reproduire ou d'adapter ce document partiellement ou intégralement afin de répondre à des besoins locaux sans obtenir l'autorisation préalable d'INTRAH, pourvu qu'INTRAH soit mentionné dans le texte et que le document soit offert gratuitement ou à des buts non lucratifs. Toute reproduction commerciale nécessitera l'autorisation préalable d'INTRAH.

INTRAH vous saurait gré de leur envoyer un exemplaire de tout document utilisant des parties de texte ou des illustrations du présent glossaire.

Table des matières

	Page
Auteurs et Remerciements	ii
Avant-propos	iii-iv
Liste des termes	1- 9
Glossaire français	9-41
Bibliographie	43-47

Auteurs

Constance Newman, M.S.W., M.P.H.

Responsable d'INTRAH en évaluation

Faculte de Médecine, Université de Caroline du Nord

Chapel Hill, North Carolina

Johanna Birckmayer, M.P.H.

“Graduate Assistant” auprès d'INTRAH, juillet 1991-
juin 1992

Remerciements

Les auteurs désirent remercier les collaborateurs suivants:

Mme Lynn Knauff, Directrice adjointe d'INTRAH, pour ses encouragements et ses conseils pendant toutes les étapes de l'élaboration du glossaire, ainsi que l'examen de l'exactitude des termes dans le contexte du programme et des formations d'INTRAH.

Mr. Saul Helfenbein, Chef de région, Division Asie/Proche Orient, du Management Sciences for Health Family Planning Management Development Project, et le **Dr. James Veney**, Directeur adjoint de l'Evaluating Family Planning Program Impact Project du Carolina Population Center, pour leur revue technique minutieuse de la première version.

Dr. Joanne Earp, Professeure Associée de l'école de Santé Publique de l'Université de Caroline du Nord, pour ses remarques pertinentes sur plusieurs définitions ayant trait à la recherche.

Mme Catherine Murphy, Responsable du matériel de formation d'INTRAH, pour ses conseils techniques pendant toutes les étapes de production.

Le personnel des bureaux régionaux d'INTRAH de Nairobi et de Lomé—**Mme Pauline Muhuhu**, **Mme Jedida Wachira**, **Mr. Adolf Kapinga**, **Mme Stembile Matatu**, **Mrs. Grace Mtawali**, **Mr. Bongwele Onanga**, **Dr. Aliou Boly** et **Dr. Manuel Pina** —pour la revue du contenu et la rédaction du deuxième version.

Dr. James Lea, Directeur d'INTRAH, et **Dr. Hélène Eisenberg**, traductrice auprès d'INTRAH/Chapel Hill, pour la révision du texte anglais, et Dr. Eisenberg pour la traduction du texte anglais. **Dr. Alain Fontaine**, consultant d'INTRAH, pour la revue technique du texte français.

Mme Jennifer Lewis, ancienne Graduate Assistant à INTRAH, pour la mise en page et les illustrations.

Mme Maureen Corbett, Responsable des programmes d'INTRAH, pour la coordination d'une partie de la revue du texte français.

Avant-propos

INTRAH collabore avec de nombreuses catégories de professionnels de santé afin de planifier, conduire et évaluer des formations en matière de planification familiale. Bien que leurs formations et que leurs expériences professionnelles varient énormément, ces professionnels de santé doivent partager, pour exercer leurs fonctions, des connaissances de base communes en ce qui concerne les termes utilisés en matière de planification familiale, de soins de santé primaires, de formation et d'évaluation.

INTRAH a publié un *Glossaire de termes de planification familiale* bilingue en 1987 en vue de promouvoir une plus grande clarté et une meilleure standardisation des termes utilisés par les prestataires de service, les formateurs, les enseignants et les autres personnes impliquées dans la planification familiale. Ce *Glossaire de termes utilisés en évaluation des formations* bilingue a un but similaire, c.-à-d., de définir et de promouvoir la standardisation des termes utilisés fréquemment lors de l'évaluation des formations, au niveau de la performance des stagiaires, des activités, du projet, ou du programme tout entier.

Ce glossaire est destiné à être utilisé comme référence par le personnel de santé impliqué dans l'évaluation des formations, y compris le personnel et les consultants d'INTRAH, les formateurs et les participants des pays hôtes, ainsi que ceux qui apportent leur soutien ou leur collaboration lors des formations et des évaluations des formations d'INTRAH. Les définitions sont concises et supposent une certaine connaissance en matière de formation et d'évaluation de la part du lecteur. Le langage utilisé vise un niveau moyen de facilité de compréhension, en essayant d'éviter les abstractions inutiles dans un domaine qui est déjà abstrait. Ceux qui désirent approfondir leur connaissance des termes pourront consulter les ouvrages cités dans la bibliographie.

L'évaluation des formations emprunte des concepts et des termes à toute une variété de domaines, notamment aux techniques de recherche, à l'évaluation pédagogique, aux statistiques, à l'étude de la performance et à l'évaluation des programmes. Par conséquent, les termes inclus dans ce glossaire sont souvent utilisés dans d'autres disciplines où ils peuvent avoir un sens particulier. **Dans ce glossaire, les termes ont été définis dans le contexte de l'évaluation des formations de planification familiale, et les exemples illustrant les définitions ont été tirés de ce même contexte.**

Les auteurs espèrent que ce glossaire sera utile à de nombreuses personnes conduisant des formations et des évaluations de formations pour renforcer et soutenir la tâche très importante que représente l'évaluation des formations.

Liste des termes

<u>Terme français</u>	<u>Terme équivalent en anglais</u>
adéquation	adequacy
analyse de contenu	content analysis
analyse de la performance	performance analysis
analyse de poste	job analysis
analyse de tâche	task analysis
analyse des données	data analysis
analyse d'item	item analysis
analyse en série chronologique	time series study design
appréciation	assessment
approprié	appropriate
atteinte (des objectifs)	achievement (of objectives)
but	goal
compétences	skills
conclusions	conclusions
confirmation	confirmation
connaissances	knowledge
critère	criterion
description de poste	job description

français

différence significative

données

données de base

écart type

échantillon

échantillon aléatoire

échantillon par grappes

échantillon raisonné

échantillon stratifié

échelle de notation

effets

efficacité

efficience

enquête

étude de cas

évaluation

évaluation de la formation

évaluation de la performance

évaluation formative

évaluation sommative

anglais

significant difference

data

baseline data

standard deviation

sample

random sample

cluster sample

purposive sample

stratified sample

rating scale

effects

effectiveness

efficiency

survey

case design

evaluation

training evaluation

performance evaluation

formative evaluation

summative evaluation

français

fiabilité

formulaire d'informations
biographiques

graphique/diagramme

hiérarchie des impacts

impact

indicateur

informations

instrument

interprétation

interview

item de test objectif

liste de référence

maîtrise

médiane

mesure

mesure

méthodes

méthodes qualitatives
d'évaluationméthodes quantitatives
d'évaluation**anglais**

reliability

biodata form

graph

hierarchy of impacts

impact

indicator

information

instrument

interpretation

interview

objective test item

checklist

achievement

median

measurement

measure

methods

qualitative evaluation
methodsquantitative evaluation
methods

français

mode

moyenne

niveau acceptable de performance (NAP)

norme

objectif

observation

performance

pertinence

plan d'enquête avant-après

plan d'étude

plan d'évaluation

plan expérimental

plan non-expérimental

population

post-test

pré-test

processus

produits/extrants

progrès

question à choix multiples

anglais

mode

mean

acceptable level of performance (ALP)

norm

objective

observation

performance

relevance

before and after design

study design

evaluation plan

experimental design

non-experimental design

population

post-test

pre-test

process

outputs

progress

multiple choice question

français

question fermée
question non-directive
question ouverte
questionnaire
questionnaire
d'évaluation pour participants
recensement/analyse
des besoins
recensement des besoins
cliniques
recensement des besoins
en activités de formation
recensement élargi
des besoins en formation
recherche
recherche opérationnelle
recommandations
relation de cause à effet
ressources/intrants
résultats
revue du processus
revue du projet
signification (statistique)

anglais

closed-ended question
probe (question)
open-ended question
questionnaire
participant reaction form
needs assessment
clinic needs assessment
training activity needs
assessment
comprehensive training
needs assessment
research
operations research
recommendations
cause-effect relationship
inputs
findings
process review
project review
significance (statistical)

français

standard

suivi des participants

suivi d'exécution

tableau

tâches critiques

test du t de Student

validité

variable

variable dépendante

variable indépendante

variable intermédiaire

vérification

anglais

standard

trainee follow-up

monitoring

table

critical tasks

t-test

validity

variable

dependent variable

independent variable

intervening variable

verification

Glossaire français de termes utilisés en évaluation des formations

adéquation

se rapporte à la mesure dans laquelle les ressources et les processus utilisés par un programme, un projet ou une activité suffisent pour répondre à un besoin identifié. *Ex. L'adéquation d'un programme de formation se rapporte à la mesure dans laquelle le temps et le matériel (les ressources) consacrés au contenu ainsi que les activités de formation (les processus) suffisent pour répondre aux besoins des participants.* (Voir aussi **ressources, processus.**)

analyse de contenu

procédures pour analyser des données qualitatives, en général recueillies à partir d'interviews, d'observations et d'analyses de documents. On conduit des analyses de contenu pour organiser des données complexes en thèmes, en tendances ou en regroupements et ainsi les simplifier. On classe d'abord les données selon les observations ou déclarations qui se reproduisent régulièrement. On examine ensuite les données ainsi classées pour faire apparaître les regroupements, les thèmes et les tendances.

analyse de la performance

processus d'identification et d'analyse des causes éventuelles des problèmes de performance professionnelle, dans le but de proposer une réponse appropriée à ces problèmes, et d'améliorer la performance professionnelle. Les réponses possibles aux problèmes de performance comprennent la formation et les modifications des conditions de travail, de recrutement ou de sélection du personnel. (Voir aussi **performance.**)

analyse de poste

processus par lequel on décompose un poste de travail en unités plus limitées comprenant les responsabilités, fonctions, activités, tâches et points de coordination avec les autres

services. On peut utiliser les résultats pour développer des systèmes d'évaluation de la performance et pour modifier la structure organisationnelle afin d'améliorer la performance professionnelle. L'analyse des tâches représente une approche de l'analyse de poste. (Voir aussi **évaluation de la performance, analyse de tâche.**)

analyse de tâche

processus d'identification des activités constituant un poste de travail, de décomposition de ces activités en tâches élémentaires et de détermination des compétences et connaissances nécessaires pour réaliser chaque tâche. On utilise souvent ces informations pour préparer un instrument de recensement des besoins en formation ou pour élaborer un curriculum de formation. (Voir aussi **connaissances, compétences.**)

analyse des données

processus de mise en tableaux, de tri et de synthèse des données recueillies à partir d'observations multiples, dans le but d'organiser ces données de manière à pouvoir les interpréter. Les techniques d'analyse peuvent aller de techniques simples (*par ex.: le calcul de la moyenne*) à des techniques plus complexes (*par ex.: le test du t de Student*). (Voir aussi **données, interprétation.**)

analyse d'item

procédure pour évaluer la capacité d'un test à mesurer les niveaux et les changements de niveaux des compétences en un domaine donné pour un groupe de participants. On effectue une analyse d'item afin d'éliminer les questions qui ne mesureront pas les changements de niveau de compétence. L'analyse d'item détermine le degré de difficulté d'un item de

test, la capacité de l’item à faire la distinction entre les différents niveaux de compétences, et, pour les questions à choix multiple, la plausibilité des réponses incorrectes, c.-à-d., la tendance des participants à choisir les réponses incorrectes.

analyse en série chronologique

plan d’étude impliquant la collecte périodique des données sur un ou plusieurs indicateurs avant, pendant et après une intervention. Ceci a pour but de déterminer si les mesures faites après l’intervention représentent une continuation des tendances antérieures, ou si elles marquent un changement. (Voir aussi **plan d’étude**.)

appréciation

dans une discussion générale, le terme “appréciation” peut être utilisé à la place du terme “évaluation” et vice versa. Dans le domaine de l’élaboration des tests pédagogiques, le terme “appréciation” fait allusion seulement aux processus d’observation et de mesure et exclut la formulation de jugements à partir des résultats de ces mesures. (Voir aussi **évaluation**.)

approprié

se rapport à la cohérence entre les ressources, les processus et les produits, et le contexte (technique, culturel ou situationnel) du programme, du projet ou de l’activité. *Ex. Lorsqu’on évalue si un formateur est approprié ou non pour un atelier donné, le coordinateur de la formation déterminera dans quelle mesure les compétences du formateur (ressources) répondent au contenu à couvrir lors des activités de formation (processus) et le niveau escompté de maîtrise des compétences (produits).* (Voir aussi **ressources, processus, produits**.)

atteinte

degré d'accomplissement des objectifs au niveau d'une activité, d'un projet ou d'un programme. Une activité d'évaluation (telle qu'une revue de projet) peut mesurer l'atteinte des objectifs afin d'évaluer la performance du projet. (Voir aussi **maîtrise**.)

but

condition générale désirée qu'un programme ou un projet peut aider à atteindre à long terme. L'atteinte du but d'un programme peut être facilitée par l'atteinte des objectifs du programme ou projet. *Ex. 1) Faire baisser le taux de croissance démographique de 2,9 à 1,9 en 50 ans 2) Augmenter la disponibilité de services de PF de qualité pour tous les couples habitant les régions rurales.* (Voir aussi **objectif**.)

compétences

aptitudes physiques, mentales et interpersonnelles pour exécuter les procédures, opérations, méthodes et techniques qui constituent les fonctions professionnelles. Les compétences et les connaissances doivent être combinées pour pouvoir produire des niveaux acceptables de performance. *Ex. Pour le counseling fait à une nouvelle cliente, en plus des connaissances portant sur les méthodes de contraception disponibles et sur leurs avantages, inconvénients et contre-indications, le prestataire de service doit posséder les aptitudes interpersonnelles (compétences) lui permettant de communiquer avec la cliente d'une manière efficace.* (Voir aussi **connaissances**.)

conclusions

point final et résumé des résultats portant sur une activité, un projet, un programme ou une étude. *Ex. A partir des deux résultats que 1) les DIU étaient disponibles mais n'étaient pas utilisés*

et 2) les prestataires ont déclaré qu'ils ne savaient pas comment les insérer, on peut conclure que les clientes ne pourront pas obtenir de DIU jusqu'à ce que les prestataires aient été formés pour les insérer. (Voir aussi **résultats, recommandations.**)

confirmation

recueil d'informations supplémentaires en vue de soutenir la validité des résultats ou des conclusions d'une évaluation, d'une recherche opérationnelle ou d'un recensement des besoins. *Ex. Pour l'évaluation d'un programme de formation, le formateur devrait examiner les formulaires d'évaluation pour participants et les résultats de la revue du processus en plus des résultats des pré- et post-tests afin de confirmer la validité des conclusions concernant l'efficacité de la formation.*

connaissances

cadre conceptuel et factuel cohérent qui donne un sens aux événements, donne un support à des idées nouvelles et aux efforts de résolution des problèmes, et qui guide la mise en application des compétences. En formation, les objectifs ayant trait aux connaissances sont appelés objectifs "cognitifs". *Ex. Pour le counseling d'une cliente, le prestataire doit avoir des connaissances sur les méthodes disponibles, leurs avantages, inconvénients et contre-indications, ainsi que sur l'état de santé et les caractéristiques socio-économiques de la cliente.* (Voir aussi **compétences.**)

critère

caractéristique, concept ou propriété examiné pour porter un jugement sur la performance d'une procédure, sur une activité, ou sur un programme ou projet. Une fois qu'on a établi un critère, il faut établir un standard définissant le niveau ou la marge acceptable de performance ou de qualité pour ce critère.

Ex. Les critères utilisés pour évaluer la qualité de la formation comprennent l'adéquation, l'efficacité, l'efficience et la pertinence.

description de poste

document fournissant une description détaillée des fonctions, des responsabilités, des activités et des rapports de supervision pour un poste donné.

différence significative

terme statistique qui fait référence à la probabilité que la différence observée entre les scores (telle que la moyenne) de deux groupes pour un indicateur ou entre les scores d'un groupe avant et après une intervention, n'est pas due simplement au hasard. Par convention, on dit d'une différence qu'elle est significative lorsque la probabilité d'obtenir une telle différence par le fait du hasard est de 5% ou moins ($p < 0,05$). On utilise des tests statistiques (par ex., le test du t de Student) afin de déterminer si une différence significative existe. Une différence significative n'est pas la même chose qu'une différence importante. *Ex. Si un formateur trouve une différence significative entre les scores de pré- et de post-test, il peut affirmer avec peu de chances de se tromper que l'amélioration des scores n'est pas due seulement au hasard mais indique plutôt un changement réel des connaissances des participants.* (Voir aussi **test du t de Student**.)

données

ensemble d'observations enregistrées faites pendant un recensement des besoins, une évaluation ou une activité de recherche. Pour produire des informations utilisables, il faut analyser et interpréter les données. (Voir aussi **informations**.)

données de base

données portant sur des indicateurs sélectionnés qui décrivent l'état d'un programme ou projet ou la performance des participants, et qui sont recueillies avant, ou au démarrage de, l'intervention. Les données de base peuvent être utilisées pour établir des objectifs, pour choisir les stratégies de l'intervention, et/ou pour servir de comparaison avec les données provenant d'évaluations en cours ou en fin d'intervention, afin d'apprécier les changements. *Ex. Les données de base d'un programme de formation peuvent inclure: le nombre de sites offrant des services de PF; le nombre de prestataires de service formés; et le nombre d'accepteurs/trices de PF.*

écart type

mesure statistique courante utilisée pour déterminer l'importance de la variation existant au sein d'un ensemble de scores, c.-à-d., si les scores sont concentrés autour de la moyenne ou s'ils sont distribués avec une variation importante. Plus l'écart type est important, plus la distribution est éparpillée. *Ex. Le score moyen d'un pré-test était de 80 avec un écart type de deux (2) points. Ceci implique qu'environ 95% des scores du test se situaient entre 76 et 84. La variation n'était pas importante, et la plupart des scores sont concentrés autour de la moyenne. Dans un autre cas, le score moyen d'un pré-test était de 80 avec un écart type de 5 points. Ceci indique que 95% des scores du test étaient situés entre 70 et 90. La variation dans ce cas était plus importante. (Voir aussi **moyenne**.)*

échantillon

sous-groupe ou version miniature de la population. On tire souvent des échantillons lorsque la population est très nombreuse ou difficile d'accès. Dans la mesure du possible et afin d'être représentatif, un échantillon doit posséder toutes les caractéristiques du groupe dont il a été tiré. Si l'échantillon est

représentatif, on peut généraliser les résultats concernant l'échantillon à la population dans son ensemble. (Voir aussi **population, échantillon aléatoire, échantillon stratifié, échantillon par grappes, échantillon raisonné.**)

échantillon aléatoire

type d'échantillon choisi de manière à donner à chaque membre de la population une chance égale d'être choisi. (Voir aussi **échantillon.**)

échantillon par grappes

échantillon choisi en divisant la population en groupes bien définis (grappes). Les grappes peuvent être constituées de villages, de centres de santé, d'habitations ou de tout autre groupe bien défini de personnes ou d'objets. On choisit d'abord un échantillon de grappes, et on peut ensuite tirer des échantillons supplémentaires au sein de chaque grappe sélectionnée. On choisit souvent des échantillons par grappes pour faciliter l'organisation de l'étude, si une population se trouve éparpillée sur une zone géographique étendue. *Ex. Afin d'obtenir un échantillon d'agents de planification familiale, on a désigné comme grappes les centres de santé. On a choisi un échantillon de centres, et tous les agents travaillant dans ces centres ont été interviewés.* (Voir aussi **échantillon.**)

échantillon raisonné

échantillon choisi à partir d'un jugement établissant ce qui sera le plus utile pour une étude ou le plus représentatif de la population étudiée. Bien que l'échantillonnage raisonné ne soit pas valide pour formuler des généralisations concernant la population, les résultats d'une étude basée sur un échantillon raisonné peuvent fournir des indications importantes sur les forces et faiblesses d'un programme ou d'une intervention. *Ex.*

*Si on croit que la formation des agents en counseling peut influencer les taux de continuation des méthodes contraceptives, on pourrait faire une étude portant spécifiquement sur les projets ayant des activités de counseling innovantes. (Voir aussi **échantillon**.)*

échantillon stratifié

échantillon choisi en classant d'abord la population en sous-groupes, ou strates, à partir d'une caractéristique de cette population. On choisit ensuite un échantillon dans chaque strate. On utilise un échantillon stratifié afin de s'assurer que tous les sous-groupes de la population sont représentés de manière proportionnelle, surtout lorsqu'une strate particulière suscite un intérêt particulier. *Ex. Afin d'obtenir un échantillon représentatif d'agents de santé pour un recensement des besoins en formation, on pourrait stratifier les agents selon leurs années d'expérience, et choisir un échantillon dans chaque groupe d'années d'expérience. (Voir aussi **échantillon, recensement/analyse des besoins**.)*

échelle de notation

format de recueil des données qui utilise une échelle de mesures graduées pour classer les niveaux. Les tâches, comportements ou conditions à évaluer sont énumérés, et les intervieweurs ou observateurs notent le niveau de la performance en entourant la valeur appropriée sur cette échelle.

Voir l'exemple ci-dessous.

échelle de notation

Instructions: Entourez la réponse qui décrit le mieux vos sentiments ou réactions concernant l'aspect suivant de la formation.

1. Les objectifs de l'atelier étaient clairs et ont été atteints.

en accord total	d'accord	indécis	pas d'accord	en désaccord total
5	4	3	2	1

effets

changements ou conséquences immédiats ou à court terme produits par un programme, un projet ou une activité. *Ex. Deux effets escomptés de la formation en PF de 15 infirmières sont l'augmentation des connaissances et compétences en PF et l'amélioration de la performance professionnelle des infirmières.*

efficacité

mesure de l'atteinte des objectifs. L'efficacité d'un programme se définit par la mesure dans laquelle le programme a résolu le problème identifié, ou a répondu aux besoins identifiés de la population ou de l'organisation cible tels que ceux-ci ont été définis dans les objectifs du programme. (Voir aussi **objectif**.)

efficience

rapport entre les rendements (produits) et les allocations (ressources). Pour mesurer l'efficience, on fait l'estimation des coûts en ressources consommées pour obtenir une unité de produit. *Ex. Une mesure de l'efficience d'un programme de formation est le coût par participant et par jour.* (Voir aussi **ressources, produits**.)

enquête

une des stratégies utilisées pour conduire une évaluation. On réalise une enquête pour collecter des données portant sur un grand groupe, généralement au moyen d'interviews ou de questionnaires administrés à un échantillon représentatif de ce groupe.

étude de cas

plan d'étude non-expérimental utilisé pour répondre à des questions d'évaluation qui portent sur une description de l'intervention, des participants, des buts, des activités, de

l' environnement, des résultats, etc. (Voir aussi **plan d'étude, plan non-expérimental.**)

évaluation

processus de recueil, d'analyse et d'interprétation des données portant sur une activité, un programme ou un projet, dans le but d'une prise de décision. Les données sont comparées aux standards ou à un état précédent afin de porter des jugements sur le mérite ou la valeur du programme, du projet ou de l'activité en question.

évaluation de la formation

appréciation de la valeur (pertinence, efficacité et adéquation) d'une activité ou d'un programme de formation, d'un curriculum, d'une procédure pédagogique particulière ou d'autres aspects d'une formation. On utilise les résultats de l'évaluation pour orienter des décisions concernant l'amélioration, la poursuite, l'extension, la reproduction ou l'interruption de la formation. (Voir aussi **pertinence, efficacité, adéquation.**)

évaluation de la performance

type d'évaluation menée sur le lieu de travail, pendant le suivi des participants ou pendant les activités de supervision, en vue de déterminer si le travail des agents répond aux standards professionnels et aux standards de l'institution. Lors d'une évaluation de la performance, on peut comparer la performance observée avec la performance avant la formation, afin d'identifier les changements de qualité et de régularité de la performance qui résultent de la formation, ou on peut la comparer à un standard, afin de déterminer si la performance répond aux attentes. Si la performance tombe au dessous du standard, les évaluateurs conduisent une analyse de la perfor-

mance afin d'identifier les causes éventuelles des problèmes de performance, et ils peuvent formuler des recommandations en vue d'améliorer la formation. (Voir aussi **analyse de la performance, standard**.)

évaluation formative

type d'évaluation menée au cours d'une activité, d'un projet ou d'un programme. On utilise les informations recueillies pour orienter la prise de décision quant aux modifications ou aux améliorations à apporter à un programme, un projet ou une activité. (Voir aussi **évaluation**.)

évaluation sommative

type d'évaluation menée au terme d'une activité, d'un projet ou d'un programme pour déterminer jusqu'à quel point les objectifs ont été atteints. On utilise souvent les résultats des évaluations sommatives pour orienter les prises de décisions portant sur la continuation ou sur la cessation de l'activité, du projet ou du programme en question. (Voir aussi **évaluation**.)

fiabilité

fidélité avec laquelle une mesure ou un instrument produit le même résultat lorsque deux ou plusieurs enquêteurs mesurent le même objet, la même personne ou la même procédure. (Voir aussi **mesure**.)

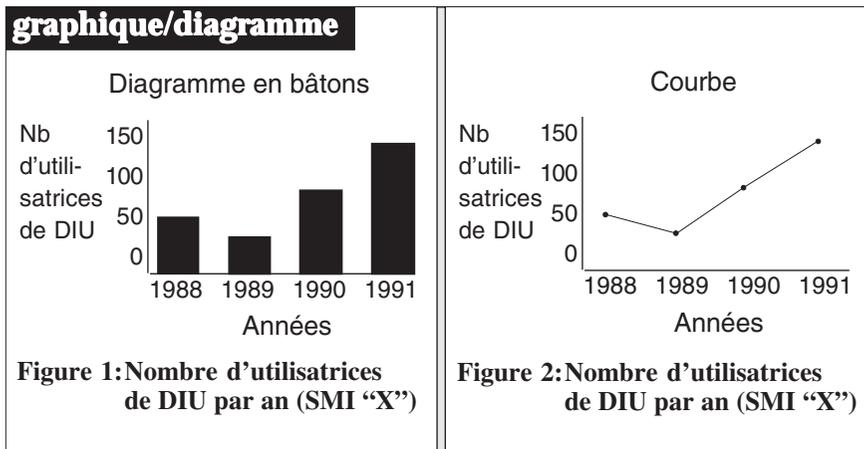
formulaire d'informations biographiques

formulaire standardisé destiné à recueillir des informations portant sur l'éducation et sur l'expérience professionnelle des participants. Ces derniers les remplissent avant la formation. On peut utiliser ces informations pour vérifier si le profil des

participants est conforme aux critères de sélection. On peut utiliser le formulaire d'informations biographiques comme base d'un système de documentation concernant les participants.

graphique/diagramme

diagramme utilisant des points, des bâtons, des courbes ou d'autres symboles pour présenter visuellement les données. Les graphiques sont utilisés pour présenter les données concernant une variable ou la relation entre deux variables. Voir l'exemple ci-dessous montrant les mêmes données présentées dans deux types de diagrammes. (Voir aussi **variable**.)



hiérarchie des impacts

présentation graphique des étapes d'un programme sous forme d'une échelle. Elle montre un rapport logique et séquentiel entre les ressources, les produits, les effets et l'impact. Elle suggère qu'un programme doit passer par un certain nombre d'étapes avant d'être jugé complètement efficace. (Voir aussi **ressources, produits, effets, impact**.)

impact

changements ou conséquences moins immédiats ou à long terme résultant des effets d'un programme ou projet. *Ex. L'impact escompté de la formation est une amélioration de la qualité des services de PF.* (Voir aussi **effets**.)

indicateur

aspect précis et mesurable d'un évènement, d'un objet ou d'une activité qu'on peut utiliser pour donner une indication concernant son état ou sa condition générale. On utilise les indicateurs lorsqu'il est difficile ou impossible de mesurer directement l'état général. Il faut souvent utiliser plusieurs indicateurs simultanément pour pouvoir définir l'état ou la condition générale de manière convaincante. Les évaluations, les recensements des besoins et les activités de recherche doivent préciser les indicateurs qu'ils utiliseront pour la collecte des données. *Ex. Le taux total de fécondité (TTF) et le taux de prévalence de la contraception (TPC) sont des indicateurs de l'efficacité d'un programme de planification familiale. Le pourcentage de clientes de DIU déclarant avoir des infections pelviennes représente un indicateur de la performance des prestataires.*

informations

résultats de l'analyse et de l'interprétation des données qui sont transmis sous une forme utilisable pour la prise de décision. (Voir aussi **données, analyse des données, interprétation**.)

instrument

formulaire utilisé pour recueillir et enregistrer les données. Les instruments utilisés en évaluation de la formation comprennent les tests, les listes de référence, les questionnaires et les guides d'entretien. (Voir aussi **données**.)

interprétation

explication du sens et de la signification des résultats d'une analyse des données. L'interprétation explique les associations, tendances et relations identifiées lors de l'analyse des données. Il faut souvent se référer aux objectifs et aux standards pour pouvoir interpréter les résultats d'une analyse des données. (Voir aussi **analyse des données.**)

interview

On utilise aussi le terme entretien. Méthode de recueil des données qui implique qu'une personne (intervieweur) pose des questions à une autre personne ou à un groupe. Les interviews sont souvent utilisés pour recueillir des données concernant des questions complexes ou délicates, pour poser des questions non-directives ou pour interroger des participants illettrés. Les interviews nécessitent des intervieweurs expérimentés et prennent plus de temps pour leur réalisation que certaines autres méthodes de recueil des données.

item de test objectif

item de test pour lequel il existe des réponses standard pré-déterminées. Les items de test objectif sont notés au moyen d'une grille de notation standard, ce qui implique que l'évaluateur n'a pas à porter de jugements sur les réponses; il n'a qu'à déterminer si la réponse donnée correspond à la réponse figurant dans la grille de notation. *Ex. Les questions vrai-faux et les questions à choix multiples sont toutes les deux des exemples d'items de test objectif.* (Voir aussi **question à choix multiples.**)

liste de référence

On utilise aussi les termes liste de contrôle et checklist. Instrument utilisé pour recueillir des données. La liste de référence énumère les tâches, comportements ou conditions à évaluer.

Les enquêteurs détermineront s'ils ont pu ou non observer ou déterminer l'existence de ces tâches, de ces comportements ou de ces conditions. Voir l'exemple ci-dessous.

liste de référence

Liste de référence concernant le superviseur d'un poste de santé

Instructions: Lisez chaque énoncé ci-dessous et cochez s'il décrit ou non le comportement de la personne que vous évaluez.

Tâche	non	oui
1. rédige les rapports mensuels	—	
2. rédige le plan mensuel de supervision		—
3. rédige le plan mensuel du programme PEV etc.		—

maîtrise

degré de compétence dans la performance d'un individu. Les formateurs peuvent administrer des pré- et post-tests de performance avant et après la formation afin de mesurer le niveau de maîtrise des compétences cliniques par les participants. (Voir aussi **atteinte**.)

médiane

valeur qui se situe au milieu d'un groupe de nombres classés par ordre d'importance. La médiane sépare la série de mesures en deux groupes, avec 50% des mesures au-dessus de la médiane et les autres 50% en-dessous. Voir l'exemple ci-dessous. (Voir aussi **moyenne, mode**.)

médiane

Participant	Notes de pré-test	
Agbli	11	
Tabo	9	
Kossi	8	médiane = 8
Didier	3	
Isaka	3	

mesure

nombre qui fournit des informations concernant un individu ou un groupe, un objet ou une activité. *Ex. La mesure de la température corporelle normale est 37° C. Une mesure de la compétence d'un professionnel de santé pourrait être un score sur une échelle entre un (inadéquat) et cinq (adéquat).*

mesure

processus de classement ou d'attribution de valeurs (normalement numériques) aux observations selon une procédure convenue. Le produit d'une mesure est un résultat qui est quantifiable ou défini avec précision.

méthodes

procédures, techniques et/ou processus employés pendant la planification et l'exécution des activités d'évaluation. *Ex. Il existe des méthodes pour choisir un échantillon, pour recueillir des données et pour analyser les données recueillies.*

méthodes qualitatives d'évaluation

méthodes d'évaluation qui produisent des descriptions détaillées de situations ou d'événements, ou des citations directes de personnes décrivant leur expérience ou leurs sentiments. Les données concernant les événements, activités, sentiments ou expériences ne sont pas limitées à des catégories de réponses pré-déterminées telles que "oui" ou "non". Les méthodes qualitatives d'évaluation sont particulièrement appropriées pour mener des évaluations de processus, par ex., lorsque l'évaluation a pour but de développer une compréhension approfondie de la façon dont un programme ou projet a produit un résultat donné, ou pour trouver l'explication de succès ou d'échecs de performance. L'interview ouverte standardisée représente un exemple de méthode qualitative d'évaluation.

méthodes quantitatives d'évaluation

méthodes d'évaluation utilisées pour recueillir des données concernant des indicateurs sélectionnés, en utilisant des nombres ou des échelles numériques. On utilise souvent les méthodes quantitatives pour étudier les relations entre deux ou plusieurs variables, pour mesurer les réactions de nombreux sujets concernant un nombre restreint de questions, ou pour déterminer l'importance des changements résultant d'une activité de formation. L'utilisation d'un pré- et post-test écrit des connaissances utilisant des questions à choix multiples représente un exemple de méthode quantitative d'évaluation.

mode

nombre dont la fréquence est la plus grande au sein d'une série. Voir l'exemple ci-dessous. (Voir aussi **moyenne**, **médiane**.)

mode

Pour les nombres: 11 9 8 6 **3** **3**
mode = 3

moyenne (arithmétique)

nombre égal à la somme des nombres d'une série divisée par le nombre d'éléments de cette série. La moyenne est souvent utilisée pour synthétiser ou pour décrire une série de mesures, telles que des notes de test, et fournit un indicateur utile de la performance du groupe. Le symbole pour la moyenne est " \bar{x} ". Voir l'exemple ci-dessous. (Voir aussi **médiane**, **mode**.)

moyenne

<u>Participant</u>	<u>Note de pré-test</u>	
Agbli	11	
Tabo	9	Somme: 34
Kossi	8	Nombre de notes: 5
Didier	3	$\bar{x} = 34/5 = 6.8$
Isaka	3	

niveau acceptable de performance (NAP)

mesure déterminant le standard minimum qu'il faut observer dans l'exécution d'une tâche. Dans une discussion générale, le NAP peut parfois être appelé la "barre". Le NAP peut être fixé par les formateurs, par l'institution ou par les associations professionnelles. Plusieurs approches peuvent être utilisées pour fixer le NAP, mais dans la pratique, le NAP est souvent fixé entre 65% et 75% du score maximum. (Voir aussi **standard**.)

norme

comportement escompté ou pratique établie d'un groupe. *Ex. Les formateurs peuvent déterminer ce que sera la pratique ou la norme en ce qui concerne les procédures d'un atelier, telles que de commencer à l'heure, de donner la parole à une seule personne à la fois, etc.*

objectif

résultat ou accomplissement escompté qui est précis, mesurable, réalisable, raisonnable et dans un délai donné. La réalisation d'un ou plusieurs objectifs facilite l'atteinte du but du programme. *Ex. Fournir à 50% des 44 centres ruraux de SMI, avant 1993, des agents paramédicaux ayant les qualifications pour procurer des D.I.U., C.O. et NORPLANT®.* (Voir aussi **but**.)

observation

méthode de recueil des données qui requiert une attention suivie et l'enregistrement d'aspects choisis de certains comportements ou activités se déroulant en présence de l'évaluateur dans leur environnement habituel. On utilise souvent l'observation pour recueillir des données en vue d'évaluer la performance ou les compétences d'un individu.

performance

exécution d'une tâche. Les composantes de la performance comprennent les connaissances et compétences nécessaires à l'exécution d'une tâche et leur mise en oeuvre dans la réalisation de cette tâche. La performance d'un individu peut être évaluée ou mesurée par l'observation. (Voir aussi **connaissances, compétences**.)

pertinence

se rapporte à la mesure dans laquelle une activité, un projet ou un programme répond aux besoins identifiés. *Ex. On évalue la pertinence d'une activité de formation en déterminant si la formation correspond au travail des participants, à leur expérience, à leurs besoins professionnels et aux objectifs de l'institution.*

plan d'enquête avant-après

plan d'étude impliquant le recueil et la comparaison de données portant sur un ou plusieurs groupes avant et après une intervention afin de déterminer si un changement a eu lieu. Pour les programmes de formation, les données d'avant et d'après sont souvent recueillies au moyen de pré- et post-tests écrits, interviews et observations de la performance. (Voir aussi **plan d'étude**.)

plan d'étude

plan décrivant la population, l'échantillon, la procédure d'échantillonnage et le calendrier du recueil des données d'une étude. Le plan d'étude est essentiel pour accepter la validité d'une étude, et il représente souvent la base à partir de laquelle on accepte ou on rejette les résultats d'une étude. Un plan d'étude acceptable doit permettre de démontrer de façon convaincante que les résultats escomptés se sont produits et

qu'ils ne sont pas dûs à d'autres interventions. (Voir aussi **plan expérimental**, **plan d'enquête avant-après**, **analyse en série chronologique**, **étude de cas**.)

plan d'évaluation

programme proposé pour une évaluation d'un projet, d'un programme, ou d'une activité de formation. Le plan d'évaluation d'un projet précise souvent: 1) les objectifs, le processus, les procédures, et/ou les résultats à évaluer ; 2) les activités d'évaluation, les personnes responsables et le calendrier des activités; 3) les ressources humaines ou financières qui seront nécessaires pour réaliser les activités d'évaluation; 4) les utilisations prévues pour les résultats de l'évaluation; 5) les moyens de diffuser les résultats et 6) la définition des termes de référence.

plan expérimental

plan d'étude qui implique que le chercheur a le contrôle d'une intervention ou d'un autre facteur important. Les plans expérimentaux vont du type "classique" au type quasi-expérimental. Le type classique implique que les groupes sont formés de manière aléatoire et qu'on compare un groupe recevant une intervention avec un autre n'en recevant aucune ou recevant une intervention différente. Le type quasi-expérimental implique que la sélection aléatoire ou le groupe de contrôle manque. (Voir aussi **plan d'étude**.)

plan non-expérimental

plan d'étude selon lequel un chercheur recueille des données sans introduire d'intervention ou de changements intentionnels. On peut utiliser ce type d'étude non-expérimentale pour observer, décrire ou documenter une situation, ou pour étudier un événement ou un phénomène qui a déjà eu lieu. (Voir aussi **plan d'étude**.)

population

toutes les personnes figurant dans un groupe bénéficiant d'une intervention, à partir duquel on tire un échantillon, et auquel on généralise les résultats de l'évaluation. (Voir aussi **échantillon**.)

post-test

instrument utilisé pour déterminer le niveau des compétences ou connaissances des participants en fin de formation. On administre normalement un post-test immédiatement après une activité de formation, en utilisant le même instrument que celui utilisé pour le pré-test. Les comparaisons entre les résultats du pré- et du post-test permettent de mesurer ce que les participants ont appris. (Voir aussi **pré-test**.)

pré-test

instrument utilisé pour déterminer le niveau de départ des compétences ou des connaissances des participants. On peut utiliser les résultats pour identifier les besoins en formation des participants et/ou pour définir une ligne de base à laquelle on peut comparer les résultats du post-test ou l'apprentissage futur. On peut administrer les pré-tests sous forme écrite ou orale (interview). On peut aussi observer la performance de participants. (Voir aussi **données de base, post-test**.)

processus

opération ou séquence d'opérations qui permet ou entrave la réalisation d'un résultat. Un processus peut aussi consister en une séquence planifiée d'activités. *Ex: Un programme de formation (processus) utilise des moyens techniques ou financiers (ressources) afin d'accroître le nombre de prestataires de service formés (produits).* (Voir aussi **ressources, produits**.)

produits/extrants

types et quantités de résultats produits par un programme, un projet ou une activité. *Ex. Un produit d'un programme de formation en PF destiné aux infirmières est la formation de 15 infirmières.* (Voir aussi **ressources, processus.**)

progrès

se rapporte à la mesure dans laquelle les ressources, les processus et les produits d'une activité, d'un projet ou d'un programme se produisent comme prévu et conformément au calendrier. Le progrès sont contrôlés en suivant et en comparant les activités réalisées aux activités programmées. (Voir aussi **ressources, produits, processus, suivi d'exécution.**)

question à choix multiples

question demandant à la personne interrogée de choisir parmi une liste de réponses possibles la réponse la plus correcte. Les questions à choix multiples sont notées au moyen d'une grille de notation standard. Voir l'exemple ci-dessous. (Voir aussi **item de test objectif.**)

question à choix multiples

Instructions: Lisez la question et entourez la réponse correcte:

1. Où la fécondation a-t-elle lieu?

- a) dans l'ovaire
- b) dans la trompe de Fallope
- c) dans l'utérus

question fermée

question pour laquelle les réponses sont pré-établies ou en nombre limité. *Ex. Avez-vous été satisfait de la durée de cet atelier?* (Voir aussi **question ouverte.**)

question non-directive

incitation verbale ou non-verbale utilisée lors des interviews afin d'encourager la personne interrogée à donner une réponse plus complète ou à clarifier ou à approfondir sa réponse. *Ex. "Et quoi d'autre?" "Dites-m'en davantage."*

question ouverte

question pour laquelle il n'existe aucune réponse pré-établie. La personne interrogée peut répondre sous la forme qui lui convient. *Ex. Que pensez-vous de cet atelier?* (Voir aussi **question fermée**.)

questionnaire

instrument qui contient une liste de questions pour recueillir des données. Les questionnaires peuvent être utilisés pour recueillir des données factuelles ou des données portant sur les opinions et sentiments des personnes interrogées. Ils peuvent être remplis par la personne interrogée ou par un intervieweur formé. *Ex. Un questionnaire d'évaluation pour participants, administré à la fin d'une formation pour recueillir les réactions des participants.* (Voir aussi **instrument**.)

questionnaire d'évaluation pour participants

formulaire standardisé rempli par les participants à l'issue de la formation afin de recueillir les réactions des participants sur la qualité d'un programme de formation. Les informations recueillies sont utilisées pour déterminer la mesure dans laquelle les participants estiment que les objectifs de la formation ont été atteints et la mesure dans laquelle ils ont été satisfaits du processus, du contenu, du matériel éducatif et des formateurs. Les formateurs étudient ensuite la relation entre la satisfaction des participants et leur apprentissage, ou leur manque d'apprentissage.

recensement/analyse des besoins

étude systématique des individus, des groupes ou des organisations dans le but d'identifier les forces et les faiblesses ainsi que l'écart entre les conditions actuelles et les conditions optimales. On peut utiliser les données tirées des recensements des besoins pour définir un but et des objectifs. Ces données peuvent aussi être comparées aux données de fin de projet afin de mesurer les changements produits par l'intervention. Normalement, le recensement des besoins représente l'une des premières étapes d'un programme, d'un projet ou d'une activité. (Voir aussi **recensement des besoins cliniques**, **recensement élargi des besoins de formation**, **recensement des besoins en activités de formation**.)

recensement des besoins cliniques

type de recensement des besoins mené afin d'établir les données de base d'un service de santé. Le recensement des besoins cliniques porte sur les conditions matérielles, l'équipement, les fournitures, les services, le personnel ainsi que sur toute autre caractéristique importante. On l'utilise pour orienter le développement d'un projet, la formation et/ou l'identification d'un lieu de stage pratique. Il fait généralement partie du recensement élargi des besoins en formation. (Voir aussi **recensement élargi des besoins en formation**.)

recensement des besoins en activités de formation

type de recensement des besoins mené par les formateurs avant une activité de formation pour apprécier les compétences et les connaissances initiales des participants, afin de pouvoir déterminer les objectifs de la formation et développer des activités appropriées. Le recensement des besoins est basé sur les standards de performance, les analyses de tâche et les fonctions prévues des participants après la formation. (Voir aussi **recensement/analyse des besoins**.)

recensement élargi des besoins en formation

type de recensement systématique des besoins qui examine: la disponibilité, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité des services; les compétences et capacités en formation; et, l'adéquation et le contenu de la politique nationale des services, des standards des services, des plans des services et les protocoles/procédures des services. Il a pour but d'identifier les besoins en formation et en assistance technique pour la formation par rapport au système de service. (Voir aussi **recensement/analyse des besoins.**)

recherche

investigation ou expérimentation systématique utilisant des méthodes scientifiques et dont les résultats mènent à des principes généralisables. *Ex. Afin de pouvoir justifier l'extension d'une formation approfondie des infirmières aux DIU, un jury d'experts cliniques a mesuré la performance de 25 infirmières formées et de 25 médecins en utilisant plusieurs indicateurs d'aptitudes portant sur l'insertion des DIU. Les résultats de l'évaluation ont montré que la performance des infirmières dépassait celle des médecins pour tous les indicateurs sauf celui du temps. Les résultats de cette recherche ont mené à la formulation d'une politique nationale permettant aux infirmières d'insérer les DIU sans la supervision d'un médecin.*

recherche opérationnelle

étude systématique des activités ou des innovations d'un programme dont le but est de déterminer leur effet et/ou leur impact sur l'efficacité, l'efficacité ou la qualité du programme. On conduit souvent une recherche opérationnelle pour tester plusieurs approches de résolution des problèmes ayant trait à la prestation des services. La recherche opérationnelle implique normalement 4 étapes: 1) identification et diagnostic du

problème opérationnel, 2) formulation d'une stratégie pour résoudre le problème, 3) exécution et évaluation de la stratégie et 4) diffusion et mise en application des résultats afin d'engendrer une amélioration des opérations.

recommandations

actions suggérées qui devraient être entreprises. Les recommandations sont développées à partir des conclusions d'une étude. *Ex. A partir de la conclusion que l'inaptitude des personnels de santé à insérer les DIU empêche les clientes de les obtenir, il est recommandé que l'insertion des DIU soit incluse dans la prochaine formation clinique des personnels de santé.* (Voir aussi **conclusions, résultats.**)

relation de cause à effet

association entre deux variables qui implique que le changement de la première variable, la cause présumée, produit un changement sur l'autre variable, l'effet. La relation de cause à effet entre deux variables doit répondre à trois critères: 1) la cause présumée doit précéder l'effet; 2) un changement de la cause présumée doit produire un changement proportionnel de l'effet; et 3) il faut éliminer la possibilité d'autres causes de l'effet. (Voir aussi **variable indépendante, variable dépendante.**)

ressources/intrants

types et/ou quantités d'allocations monétaires, humaines et matérielles utilisées pour réaliser un programme, un projet ou une activité. *Ex. Les ressources utilisées par une formation comprennent l'assistance financière, les locaux de formation, les formateurs, les fournitures et le matériel pédagogique.* (Voir aussi **processus, produits.**)

résultats

fait ou faits démontré(s) à partir des données recueillies au cours d'une activité, d'un programme, ou d'une étude. Les résultats constituent la base des conclusions et recommandations d'une étude. *Ex. Pendant un recensement des besoins cliniques, il a été observé qu'on n'utilisait pas les DIU, malgré l'existence d'un stock important dans l'entrepôt. Les prestataires ont déclaré qu'ils ne savaient pas comment les insérer.* (Voir aussi **conclusions, recommandations.**)

revue du processus

évaluation d'une activité dont le but est d'identifier les facteurs qui ont facilité ou entravé l'atteinte des objectifs ou la réalisation d'une tâche. *Ex. A la fin de la journée ou de la session on a demandé aux participants d'indiquer: 1) ce qui s'est bien passé; 2) ce qui pourrait être amélioré; 3) ce qui pourrait ou devrait être fait différemment la prochaine fois; 4) ce qui pourrait ou devrait être reproduit la prochaine fois.*

revue du projet

évaluation formative (annuelle ou à mi-projet) ou sommative (de fin de projet) dont les buts sont de déterminer si le projet a atteint ses objectifs, ainsi que d'observer, et le cas échéant, de réviser, les processus utilisés pour atteindre ces objectifs. Elle comprend l'évaluation du processus, tant administratif que programmatique, afin de déterminer si le projet se déroule/s'est déroulé comme prévu, d'identifier et de résoudre les problèmes éventuels, et de planifier l'avenir.

signification (statistique)

se rapporte à la probabilité qu'une relation observée entre 2 (ou plusieurs) variables, ou qu'un phénomène, ne soit pas dû au hasard. Par convention, un phénomène ou une relation est

considéré comme statistiquement significatif quand la probabilité de l'obtenir par le fait du hasard est de 5 % ou moins (exprimé comme $p < 0,05$). Il ne faut pas confondre la signification statistique avec l'importance. (Voir aussi **différence significative**.)

standard

niveau minimum ou marge de variation dans la performance qu'une organisation ou qu'une profession considère comme acceptable. On utilise les standards en évaluation pour porter des jugements sur l'acceptabilité de la performance. On peut établir ces standards à partir 1) de l'opinion des experts; 2) des performances passées; 3) de la pratique établie (norme) ou 4) d'une combinaison d'1, 2 et 3. *Ex. La note acceptable (barre) d'un test représente le standard ou le niveau acceptable de performance pour ce test.* (Voir aussi **évaluation**.)

suivi des participants

activité dont le but est d'évaluer d'une manière formelle les effets et l'impact de la formation sur la performance professionnelle, au mieux en rendant visite aux participants sur leur lieu de travail. Le suivi des participants a pour buts: de déterminer à quel point le participant met en application, sur son lieu de travail, les connaissances et les compétences qu'il a acquises pendant la formation; d'identifier les conditions qui favorisent ou qui entravent la mise en application de ce qui a été appris; et de déterminer si cette mise en application a amélioré la qualité ou la quantité des services offerts. Les résultats du suivi peuvent être utilisés pour apprécier les besoins de formation futurs, pour formuler des recommandations dans le but d'améliorer les activités de formation existantes ou les conditions de travail, ou pour décrire l'impact d'une activité de formation donnée sur les services.

suivi d'exécution

On utilise aussi le terme contrôle. Au niveau d'un programme, d'un projet ou d'une activité de formation, la mesure systématique et périodique d'indicateurs sélectionnés pour déterminer à quel point les activités se déroulent comme prévu et/ou à quel point les résultats du programme correspondent aux attentes. Le suivi d'exécution a pour but d'aider les formateurs, les superviseurs ou les directeurs à utiliser les allocations (ressources), à suivre le calendrier d'exécution des activités et à identifier les problèmes éventuels affectant la production des résultats (produits) désirés. (Voir aussi **ressources, produits**.)

tableau

présentation systématique de données. Les tableaux sont constitués de lignes et de colonnes de chiffres ou de textes. Chaque tableau doit avoir un titre et un numéro qui l'identifient. Voir l'exemple ci-dessous.

tableau

Tableau 1: Résultats aux pré- et post-tests.

<u>Nom</u>	<u>Note au pré-test</u>	<u>Note au post-test</u>	
Tabo	77	88	
Agbli	65	75	
Kossi	70	85	etc.

tâches critiques

tâches qui sont importantes et essentielles à une performance professionnelle efficace et efficiente. Les tâches critiques comprennent les tâches auxquelles un agent consacre un pourcentage élevé de son temps, les tâches qui, si elles ne sont pas exécutées ou si elles sont exécutées de manière sub-standard, pourraient nuire aux bénéficiaires des services, à l'organisation

ou au programme, et les tâches qui doivent répondre aux standards établis par les réglementations ou la loi. On identifie les tâches critiques lors des analyses de poste et on peut les utiliser pour établir les objectifs de la formation et pour développer les instruments d'évaluation de la performance.

test du t de Student

test statistique utilisé pour déterminer s'il existe ou non une différence significative entre les scores moyennes de deux groupes ou entre les scores moyennes d'un groupe au pré- et au post-test. *Ex. Un formateur utilise un test du t de Student afin de déterminer s'il existe une différence significative entre les scores moyens des pré- et des post-tests des participants.* (Voir aussi **différence significative**.)

validité

fidélité avec laquelle une mesure représente réellement (mesure) l'état ou la condition qu'on désire mesurer. *Ex. Si les questions du pré- et post-test reflètent les objectifs du cours et ce qui a réellement été enseigné pendant le cours, on peut dire que ce test possède une bonne validité de contenu.* (Voir aussi **mesure**.)

variable

caractéristique qui peut varier et prendre différentes valeurs qualitatives ou quantitatives. On peut mesurer les variables numériquement (*par ex. âge, taille*) ou on peut les classer en catégories mutuellement exclusives (*par ex. sexe, catégorie de client*). (Voir aussi **variable indépendante, variable dépendante, variable intermédiaire**.)

variable dépendante

effet escompté d'une cause présumée. On observe la variable dépendante afin de déterminer comment elle a réagi aux changements d'une variable indépendante. *Ex. On peut postuler que la maîtrise des compétences et connaissances en PF dépend de la durée de la formation en PF clinique. Afin de déterminer la validité de ce postulat, on pourrait faire varier la durée de la formation (variable indépendante) et utiliser les notes aux pré- et post-tests pour mesurer un changement de niveau des connaissances et compétences (variable dépendante).* (Voir aussi **variable**, **variable indépendante**, **variable intermédiaire**.)

variable indépendante

cause présumée d'un effet. On manipule la variable indépendante afin de déterminer comment elle influence d'autres variables dépendantes. *Ex. On peut présumer que la durée de la formation en PF clinique est la cause d'une augmentation des compétences et connaissances en PF; afin de vérifier si ceci est vrai, la durée de la formation (variable indépendante) peut être raccourcie ou prolongée afin de déterminer s'il existe une variation dans la maîtrise des compétences et connaissances en PF (variable dépendante).* (Voir aussi **variable**, **variable dépendante**, **variable intermédiaire**.)

variable intermédiaire

variable qui est influencée par une variable indépendante et qui influence à son tour la variable dépendante. Cette variable sert d'intermédiaire entre la cause présumée (la variable indépendante) et l'effet présumé (la variable dépendante). *Ex. Dans le contexte de l'étude du rapport entre la durée de la formation (la variable indépendante) et la maîtrise des compétences et connaissances en PF (la variable dépendante), il se peut que la régularité de la présence des participants agisse comme variable intermédiaire. Il se peut qu'il soit difficile pour les participants d'être*

*présents de façon continue au cours d'un programme d'une longue durée, et que ceci entraîne des lacunes dans leurs connaissances et compétences. (Voir aussi **variable**, **variable dépendante**, **variable indépendante**.)*

vérification

processus d'inspection des données afin de s'assurer qu'elles ont la qualité, la quantité et le contenu escomptés. La vérification a pour but de dépister les problèmes techniques de recueil des données tels que: les erreurs de codage; des réponses incomplètes; des observations divergentes du même comportement par deux évaluateurs; ou un faible taux de réponse. *Ex. On a envoyé aux participants un questionnaire afin d'apprécier leur niveau de connaissances avant la formation. Au retour des questionnaires, le formateur les a tous lus afin de vérifier que tous les participants les avaient renvoyés, qu'ils avaient répondu à toutes les questions et que les données fournissaient suffisamment d'informations pour la planification du curriculum. (Voir aussi **données**.)*

Bibliographie

- Babbie E: *The Practice of Social Research*, 5th ed. Belmont CA, Wadsworth Pub Co Inc, 1989.
- Baird LS, Beatty RW, Schneier CE: *The Performance Appraisal Sourcebook*. Amherst MA, Human Resource Development Press, 1982.
- Berk RA: *Performance Assessment*. Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1986.
- Bernardin HJ, Beatty RW: *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Boston, Kent Pub Co, 1984.
- Bloom BS: *Taxonomy of Educational Objectives: Book 1, Cognitive Domain*. New York, Longman Inc, 1987.
- Blumenfeld SN: *Operations Research Methods: A General Approach to Primary Health Care*. Chevy Chase MD, PRICOR, 1985.
- Brindis CD, Korenbrot CC, Brown PL: *Evaluation Guidebook*. San Francisco, Center for Population & Reproductive Health Policy, University of California, 1986.
- Brinkerhoff R, et al: *Program Evaluation: A Practitioner's Guide for Trainers and Educators*. Boston, Kluwer-Nijhoff Publishing, 1983.
- Brownlee A, Nchinda TC, Mousseau-Gershman Y: *Health Services Research Course*. Boston, Boston University Health Policy Institute, 1983.
- Case R, Andrews M, Werner W: *How Can We Do It?* New York, Interaction, 1988.
- de Landsheere, G: *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation*. Paris, Press Universitaire de France, 1979.
- Denison OL, Rosenstock IM, Getting VA: Evaluation of Program Effectiveness. *Public Health Report* 1968;83(April):323-336.
- Donabedian A: Criteria, Norms and Standards of Quality: What Do They Mean? *AJPH* 1981;71(April):409-412.
- Evaluation Handbooks for Family Planning Programs*. Washington DC, Family Planning Evaluation Institute, 1974.

Fisher AA, et al: *Handbook for Family Planning and Operations Research Design*. New York, Population Council, 1983.

Fitzgibbon CT, Morris LL: *How to Analyze Data*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1987.

Fitzgibbon CT, Morris LL: *How to Calculate Statistics*. Beverly Hills CA, Sage Pub Inc, 1978.

Fitzgibbon CT, Morris LL: *How to Design a Program Evaluation*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1987.

Gillings J, Douglass D: *Biostats*. Chapel Hill NC, CAVCO Publications, 1985.

Glossary of Natural Family Planning Terms. Washington DC, Institute for International Studies in Natural Family Planning, Georgetown University, 1988.

Grubb CT, Loddengaard RA: *Establishing Goals and Objectives*. Chapel Hill NC, University of North Carolina, n.d.

Guilbert JJ: *Educational Handbook for Health Personnel*. Geneva, World Health Organization, 1981.

Hannum WH, Hansen C: *Instructional Systems Development in Large Organizations*. Englewood Cliffs NJ, Educational Technical Publishers, 1989.

Health Programme Evaluation. Geneva, World Health Organization, 1981.

Herman JL, Morris LL, Fitz-Gibbon CT: *Evaluator's Handbook*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1987.

Introduction to Performance Technology: Vol 1. Washington DC, National Society for Performance and Instruction, 1986.

Jonassen DH, Hannum WH, Tessmer M: *Handbook of Task Analysis Procedures*. New York, Praeger Publishers, 1989.

Kearsley G: *Costs, Benefits and Productivity in Training Systems*. Reading MA, Addison-Wesley Pub Co, 1951.

Knauff L: *Hierarchy of Impacts and Effects of Training and Training-Related Technical Assistance Interventions* (INTRAH TIMS). Chapel Hill NC, INTRAH, 1991.

Kosecoff J, Fink A: *Evaluation Basics*. Beverly Hills, Sage Pub Inc, 1982.

Krathwohl DR, Bloom BS, Masia BB: *Taxonomy of Educational Objectives: Book 2, Affective Domain*. New York, Longman Inc, 1964.

Lecomte R, Rutman L: *Introduction aux méthodes de recherche évaluative*. Université de Carleton, Ottawa, 1982.

Lipsey MW: Theory as Method: Small Theories of Treatments, in *AHCPR Conference Proceedings, Research Methodology: Strengthening Causal Interpretations of Nonexperimental Data*. Washington DC, US Department of Health and Human Services, n.d.

Micovic, P: *Health Planning and Management Glossary*. New Delhi, World Health Organization, 1984.

Miller RA, Fisher AA: *Operations Research Approaches to Solving Problems in the Delivery of Permanent and Long-Term Family Planning Methods*. Paper presented at the Interagency Workshop on Permanent and Long-Term Contraception, sponsored by The Association for Voluntary Surgical Contraception, Kumasi, Ghana, 1989.

Morris LL, Fitz-Gibbon CT: *How to Communicate Evaluation Findings*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1987.

Morris LL, Fitz-Gibbon CT: *How to Deal With Goals and Objectives*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1978.

Morris LL, Fitz-Gibbon CT: *How to Measure Achievement*. Beverly Hills CA, Sage Pub Inc, 1978.

Nunez J: *A New Look at Family Planning Evaluation*. Watertown MA, Pathfinder International, 1991.

Operations Research; Lessons for Policy and Programs. *Population Reports* Series J 1986;31(May-June):J813-817.

Patton MQ: *Utilization Focused Evaluation*. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1986.

- Phillips JJ: *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. Houston, Gulf Pub Co, 1983.
- Poister T, McDavid J, Magoun A: *Applied Program Evaluation in Local Government*. Lexington MA, Lexington Books, 1979.
- Poister T: *Public Program Analysis: Applied Research Methods*. Baltimore, University Park Press, 1978.
- Polit D, Hungler B: *Essentials of Nursing Research: Methods and Applications*. Philadelphia, JB Lipincott Co, 1989.
- Rae L: *How to Measure Training Effectiveness*. New York, Nichols Pub Co, 1986.
- Reynolds J: *Beyond Evaluation*. Paper presented at the Joint Meeting of the Evaluation Research Society and the Evaluation Network, San Francisco, 1984.
- Robinson D, Robinson J: *Training for Impact*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers, 1989.
- Ross JA, Donayre J, McNamara R: Perspectives on Operations Research. *International Family Planning Perspectives* 1987;13(Dec):128-136.
- Rossi PH, Freeman HE: *Evaluation: A Systematic Approach*. Beverly Hills CA, Sage Pub Inc, 1985.
- Russell S, Reynolds J: *Operations Research Issues: Community Financing*. PRICOR Monograph Series: Issues Paper 1. Chevy Chase MD, PRICOR, 1985.
- Schaefer M: *Evaluation/Decision Making in Health Planning and Administration*. HADM Monograph Series #3. Chapel Hill NC, University of North Carolina, n.d.
- Scholl EA: *Family Planning Training Evaluation Manual*. Arlington VA, Development Associates, 1988.
- Scriven M: *Evaluation Thesaurus*, 4th ed. Newbury Park CA, Sage Pub Inc, 1991.
- Suchman EA: *Evaluative Research*. New York, Russell Sage Foundation, 1967.

Udinsky BF, Osterlind SJ, Lynch SW: *Evaluation Resource Handbook*. San Diego, Edits Publishers, 1981.

UNESCO: *Glossary of Educational Technology Terms*. Lausanne, Presses Centrales, 1984.

Veney JE, Kaluzny AD: *Evaluation and Decision Making for Health Services Programs*. Ann Arbor, Health Administration Press, 1991.

Weiss CH: *Evaluation Research*. Englewood Cliffs NJ, Prentice-Hall Inc, 1972.

Wiersma W, Jurs SG: *Educational Measurement and Testing*. Boston, Allyn and Bacon Inc, 1985.

Windsor RA, et al: *Evaluation of Health Promotion and Education Programs*. Palo Alto CA, Mayfield Pub Co, 1984.

Wolf RM: *Evaluation in Education*. New York, Praeger Pub, 1984.

Wolff JA, Suttentfield LJ, Binzen SC(eds): *The Family Planning Manager's Handbook*. Hartford, Kumarian Press, 1991.